

RECHERCHE  
& FORMATION

## Recherche et formation

75 | 2014

Analyse de l'activité des enseignants débutants et  
vidéoformation

---

# Faut-il parler de déprofessionnalisations au pluriel ?

Tentative de thématisation de deux processus de remise en cause de  
pratiques professionnelles

Florent Champy

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2191>

DOI : 10.4000/rechercheformation.2191

ISSN : 1968-3936

### Éditeur

ENS Éditions

### Édition imprimée

Date de publication : 7 avril 2014

Pagination : 133-146

ISBN : 978-2-84788-615-3

ISSN : 0988-1824

### Référence électronique

Florent Champy, « Faut-il parler de déprofessionnalisations au pluriel ? », *Recherche et formation* [En ligne], 75 | 2014, mis en ligne le 07 avril 2016, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2191> ; DOI : 10.4000/rechercheformation.2191

---

## Faut-il parler de déprofessionnalisations au pluriel ?

*Tentative de thématisation de deux processus  
de remise en cause de pratiques professionnelles*

**> Florent CHAMPY**

CNRS, université Toulouse 2-Jean-Jaurès, Centre d'études et de recherches travail, organisation, pouvoir (CERTOP)

---

C'est une richesse du dossier sur la déprofessionnalisation, publié dans le numéro 72 de *Recherche et formation*, que d'aborder la question de la déprofessionnalisation à partir d'activités et de situations variées, incluant même une incursion hors de France, avec l'article d'Osborn sur les évolutions du métier d'enseignant au Royaume-Uni. Les contributions des auteurs font ainsi ressortir le caractère fortement multidimensionnel, affirmé notamment par Maubant et Roger, de ce processus – ou de ces processus – car il n'est pas certain que tous les articles renvoient à un phénomène unique pouvant être rigoureusement construit comme objet d'étude sociologique. Elles permettent de jeter des ponts avec diverses thématiques de l'étude du travail – comme la souffrance au travail (Zoia et Visier ; Brau-Antony et Miesusset), les rapports entre régulations autonomes et régulations de contrôle dans les organisations où les professionnels travaillent (Aballéa ; Osborn), les formes d'apprentissage et la transmission intraprofessionnelle des compétences (Brau-Antony et Miesusset), etc. – et de poser la question des rapports entre déprofessionnalisation et professionnalisation (Aballéa ; Maubant et Roger ; Roquet et Wittorski). La diversité d'approches est précieuse pour faire progresser la clarification d'un concept qui, bien qu'important, n'a pas reçu de définition stable et précise en sociologie, et contient encore une importante part de mystère.

Face à la variété des travaux sur la déprofessionnalisation, la question du périmètre de pertinence de ce thème de recherche se pose. Toutes les activités sont-elles touchées par la déprofessionnalisation ? Et celles qui le sont le sont-elles toutes de la même façon ? Celles qui sont abordées dans le cadre de travaux sur la déprofessionnalisation sont nombreuses et diverses. Mais d'autres n'apparaissent jamais voire semblent gagner aux évolutions étudiées ici. Dans des approches mettant l'accent sur des phénomènes de recomposition, les managers sont ainsi parfois présentés comme des bénéficiaires des processus qui affaiblissent

d'autres professions. Nous verrons que la thèse d'une recomposition est sujette à caution, mais admettons au moins que les managers ne sont pas menacés de déprofessionnalisation. D'autres activités semblent aussi à l'écart de toute menace. Pour des raisons qui apparaîtront plus loin, on peine à imaginer que des experts comptables ou des géomètres experts puissent être confrontés à un processus de déprofessionnalisation. Il faut donc essayer de saisir ce qui fait que certaines activités peuvent être menacées de déprofessionnalisation, et d'autres non. La difficulté à laquelle les études sur la déprofessionnalisation sont confrontées est alors que la sociologie française des groupes professionnels s'est construite sur l'idée, héritée de Hughes et durcie au cours du temps jusqu'à prendre la forme d'une norme du travail sociologique, que toutes les activités doivent être étudiées de la même façon, sans distinction en fonction de types différents de travail (Champy, 2012). La thèse défendue ici est à l'inverse que l'on comprend mieux les ressorts de la déprofessionnalisation en prenant en compte des différences fondamentales dans les contenus de travail. Après m'être centré sur deux questions saillantes que la confrontation des contributions à ce dossier fait ressortir, je m'attarderai sur la façon dont peut être thématisée la déprofessionnalisation de deux types particuliers d'activités : celles contenant une dimension de care informel, et celles que j'ai appelées, par référence au concept aristotélicien de *phronesis*, activités *phronétiques*.

## **1. Deux questions sur la déprofessionnalisation**

La présentation de deux questions qui traversent les articles rassemblés ici va aider à dresser l'état des lieux de ce champ de recherche. Elles concernent les rapports que la déprofessionnalisation entretient avec la professionnalisation, et l'analyse en termes de perte nette ou de recomposition entre groupes sociaux.

### ***1.1. Professionnalisation et déprofessionnalisation***

La déprofessionnalisation constitue-t-elle le simple envers de la professionnalisation, comme le mot peut le laisser penser ? Ou s'agit-il d'autre chose, d'un processus différent du progressif effacement des avantages que les processus de professionnalisation avaient conférés à certains métiers ? Les articles rassemblés ici montrent que cette question cruciale pour toute recherche sur les processus de déprofessionnalisation n'a pas encore reçu de réponse stabilisée. Les deux positions voisinent dans le dossier, même si une majorité d'auteurs assimilent la déprofessionnalisation à un envers de la professionnalisation (Maubant et Roger ; Roquet et Wittorski). Un auteur, François Aballéa, passe d'une position à l'autre. La proposition défendue ici est que la déprofessionnalisation n'est pas et ne peut pas être l'envers de la professionnalisation. C'est un phénomène différent, qui laisse persister l'essentiel des acquis de la professionnalisation, même si, comme nous le verrons, les limites de cette dernière contribuent à l'expliquer. Pour saisir quel lien

unit professionnalisation et déprofessionnalisation, il faut d'abord faire un sort à la vision de la déprofessionnalisation comme simple envers de la professionnalisation.

Un des arguments en faveur de cette conception de la déprofessionnalisation tient au rapport symétrique que ces deux processus entretiennent avec l'autonomie professionnelle, notion centrale de la sociologie des professions. La professionnalisation a notamment été caractérisée comme processus de conquête d'autonomie ou, comme le rappelle François Aballéa, de délégation par la puissance publique de cette autonomie aux membres d'un métier. La déprofessionnalisation est symétriquement vécue par les acteurs et définie par de nombreux sociologues comme une perte d'autonomie. Il serait bien sûr absurde de nier ces faits. Cependant, cette proximité ne doit pas cacher que la déprofessionnalisation a peu à voir avec un processus de professionnalisation à l'envers. Et la façon dont son étude est entreprise n'a pas non plus grand-chose à voir avec les travaux classiques qui avaient mis le concept de professionnalisation au cœur de la théorie sociologique. Les différences tiennent à une limite évidente du rapprochement des deux processus : tant le contexte sociohistorique que les cadres analytiques avec lesquels ces processus sont appréhendés par les sociologues ont trop changé pour que ce rapprochement puisse opérer sans difficulté. Pour le saisir, revenons aux théories princeps de la professionnalisation.

La notion de professionnalisation peut s'appliquer aux individus, aux groupes ou aux sociétés, avec une acception à chaque fois différente. Appliquée à un individu, elle désigne le processus d'acquisition des qualités qui en font un professionnel. Appliquée à un métier, elle désigne l'accès au statut de profession. Appliquée à une société, elle sert à exprimer la place croissante qu'y tiennent logiques professionnelles, formations spécialisées et travail qualifié. Parmi cette pluralité d'acceptions, c'est de la professionnalisation des métiers que la notion de déprofessionnalisation peut être rapprochée de façon féconde. Il est en effet peu question en sociologie de déprofessionnalisation des individus en tant qu'individus (c'est-à-dire autrement qu'en tant que membres d'un groupe se déprofessionnalisant) ou des sociétés, à l'exception notable d'un article de Lise Demailly et Christian de la Broise qui se clôt sur une évocation rapide de ce thème (Demailly et de la Broise, 2008). C'est de la déprofessionnalisation des activités professionnelles considérées dans leur dimension collective qu'il est question quand on parle de déprofessionnalisation, et notamment dans les articles de ce numéro.

À son origine, dans des travaux qui se sont développés dans le cadre du fonctionnalisme avant que ce dernier ne soit supplanté par des approches critiques des professions, notamment l'interactionnisme, le concept de professionnalisation désignait les processus par lesquels des métiers ont accédé au statut envié de professions. Caplow, Wilenski et Millerson, par exemple, se sont penchés sur cette question. Malgré d'importantes variations bien décrites par Andrew Abbott (1988, p. 9-20), ils se sont intéressés tout particulièrement à deux ensembles de composantes

de ces processus. La première est un ensemble de dispositifs institutionnels à la fois constitutifs des statuts des activités ayant suivi un processus de professionnalisation, et indispensables à la mise en place de l'autonomie sur laquelle ce type de processus débouche : formation professionnelle spécialisée ; règles de déontologie ; organisations professionnelles vouées à la régulation normative de l'activité, par le contrôle de la formation et de la moralité des membres de la profession ; protections diverses, soit du titre, soit de l'activité, contre la concurrence extérieure au métier, etc. La seconde composante est la constitution d'un corps de savoir ésotérique suffisamment formalisé pour pouvoir être transmis aux nouveaux membres de la profession, et qui donne une justification forte au statut de cette dernière. Cette seconde composante est bien sûr indissociable de la mise en place des dispositifs permettant la transmission et le contrôle de la maîtrise de savoirs et savoir-faire spécifiques.

Ce rapide rappel aide à voir que la déprofessionnalisation laisse intacts les acquis les plus visibles de la professionnalisation : organisations professionnelles, code de déontologie, lieux de formation, etc. Si la déprofessionnalisation touche à l'autonomie professionnelle, c'est par d'autres voies que l'effacement pur et simple des constructions institutionnelles résultant des processus de professionnalisation. Les écoles professionnelles ne ferment pas et conservent leur fonction de transmission de savoirs et de savoir-faire spécialisés, et, à l'exception de celui de Brau-Antony et Mieusset sur les maîtres de stages, les articles rassemblés ici ne mentionnent pas de crise de cette transmission. La déprofessionnalisation est donc toute autre chose que l'inversion pure et simple du processus de professionnalisation. C'est ce qu'il faut élucider en regardant ses ressorts précis.

Si plusieurs auteurs notent que la maîtrise des savoirs ne suffit plus à la préservation de l'autonomie professionnelle, les explications sont à chercher dans les conditions de la conduite du travail ou dans les tentatives de contrôle par le management, de plus en plus offensif, et la multiplication des injonctions problématiques pour les professionnels, que ce soit à la performance (de la Broise, Aballéa), à la satisfaction des attentes des usagers ou encore au respect de normes édictées hors de la profession. Les articles rassemblés ici font clairement ressortir les principaux lieux où s'initient les processus de déprofessionnalisation : le lieu de travail, qui avait peu intéressé les théoriciens de la professionnalisation, des évolutions de la division du travail et des contraintes avec lesquelles les professionnels travaillent étant souvent au principe de la déprofessionnalisation, et le management, du fait du rôle que jouent pressions et injonctions managériales dans ces évolutions des contextes de travail.

Ainsi, la déprofessionnalisation n'est pas l'envers de la professionnalisation, mais un processus qui rend inopérants les dispositifs mis en place par cette dernière, et révèle ainsi leurs limites. Et c'est bien là qu'une élucidation est nécessaire : pourquoi ces dispositifs ont-ils été efficaces pendant plus d'un demi-siècle, ou ont semblé

l'être, et ne le sont plus aujourd'hui ? L'hypothèse que nous proposerons plus loin, tout au moins pour certaines activités, est celle d'une profonde inadéquation originelle entre les attentes sur lesquelles la professionnalisation a reposé, et les contenus du travail qu'il s'agissait alors de protéger.

### **1.2. Pertes ou recompositions**

Plusieurs recherches ont montré que la déprofessionnalisation d'une activité peut cohabiter avec un processus concomitant de professionnalisation, et même lui être intrinsèquement liée. Dans les organisations où des professionnels interviennent, la déprofessionnalisation de ces derniers rencontre les processus de professionnalisation d'autres acteurs, les gestionnaires et managers (Demailly et de la Broise, 2008 ; Aballéa). Aballéa affirme ainsi que c'est l'exercice par les managers d'un pouvoir croissant qui provoque une restriction de l'autonomie des professionnels. Le processus de professionnalisation-déprofessionnalisation apparaît alors comme un processus à somme nulle, où certains acteurs gagnent des prérogatives ou du pouvoir en contrepartie de la perte d'autonomie subie par d'autres, selon un schème proche de la théorie abbottienne de la lutte entre groupes professionnels pour le contrôle de territoires (Abbott, 1988). Ce constat, qui complexifie d'ailleurs encore les rapports entre professionnalisation et déprofessionnalisation, ouvre sur une série d'interrogations. La déprofessionnalisation, qui suscite de nombreux discours de déploration des sociologues et des acteurs, aurait-elle en fait aussi un versant positif ? Ne serait-elle qu'un point de vue sur des processus plus larges de recompositions, qu'il faudrait étudier pour s'apercevoir en fin de compte que les pertes souvent déplorées n'en sont pas vraiment ? Et dès lors, y a-t-il de réels enjeux à ces pertes d'autonomie, en dehors de ceux touchant aux intérêts directs des professionnels touchés ?

Que des managers ou des gestionnaires puissent gagner ce que d'autres perdent ne va en fait pas de soi. La représentation en termes de transfert de pouvoir ou d'autonomie est en effet fallacieuse. Concernant des activités hautement qualifiées, qui étaient parvenues à se protéger durablement des interférences extérieures sur leurs territoires respectifs, la capacité d'autres acteurs à prendre la place des professionnels pour une part significative des décisions que ces derniers assumaient pose question. Que des architectes par exemple, ou des médecins, soient entravés dans leur travail par des contraintes nouvelles venues du management, n'implique en rien que les tâches dont ils avaient auparavant la charge ou les décisions qu'ils prenaient incombent désormais aux managers. Pour cela, il faudrait que ces derniers soient dotés des compétences spécialisées permettant de se saisir de ces tâches et d'assumer ces décisions. Or si de nombreuses enquêtes sociologiques mettent en évidence les pertes d'autonomie des professionnels, aucune en revanche n'a vraiment analysé les gains supposés intervenir en face, du côté des managers. Nulle ne montre ces derniers usant d'un pouvoir d'orienter le travail avec une conscience précise des effets réels de cette intervention. L'article de François Aballéa

va même assez loin dans la réfutation de la thèse que le pouvoir des managers pourrait remplacer celui des professionnels, puisqu'il montre que la perte des professionnels peut s'accompagner de pertes de l'institution qui, après avoir entravé leur travail, est confrontée à sa propre impuissance. Ces pertes *pour tout le monde*, qui nous éloignent du schème du jeu à somme nulle, expliquent le sentiment de perte de sens et les nouvelles souffrances au travail mentionnés par des auteurs s'intéressant au versant subjectif des processus de déprofessionnalisation (Zoia et Visier). Mais elles doivent elles-mêmes être expliquées.

Un autre cas de figure, plus étonnant encore pour l'analyse sociologique, associe étroitement professionnalisation (ou professionnalisme) et déprofessionnalisation *pour une seule et même activité*. Les changements considérés aujourd'hui comme étant à l'origine de la déprofessionnalisation ont donné lieu à un discours les présentant comme une exigence de professionnalisme bien avant que l'inquiétude sur ce dont ils étaient porteurs n'apparaisse. Plusieurs articles du dossier critiquent à juste titre cet usage de la notion de professionnalisme (Roquet et Wittorski ; Maubant et Roger). Mais le fait que les acteurs aient longtemps adhéré à ce discours conduit à s'interroger sur l'ambivalence du terme de « professionnalisme », et à sa suite sur celle du concept de professionnalisation. Ce discours a eu une grande efficacité pour brouiller les pistes, car il a été dans un premier temps difficile pour les professionnels touchés par ces évolutions, d'en percevoir les dangers. Et il reste difficile à contrer, car personne ne peut se dire opposé au professionnalisme (Fournier, 1999 ; Evetts, 2003).

Un des paradoxes des études sur la déprofessionnalisation est que cette dernière a jusqu'ici donné lieu à une caractérisation moins précise que le nouveau professionnalisme. On serait en effet bien en peine de caractériser précisément ce que toutes les évolutions mentionnées ici font au travail professionnel. On sait en revanche assez précisément, grâce notamment aux travaux de Valérie Fournier et de Julia Evetts, quelles valeurs sous-tendent le nouveau professionnalisme, à quelles injonctions il donne lieu, et quels sont les vecteurs de ces injonctions dans les organisations. Centré sur les valeurs générales de performance, d'objectivité, de prévisibilité et de service au public ou à la clientèle, il a donné lieu à la définition de critères précis d'évaluation du travail des professionnels, et procède tant par des injonctions diffuses à être « professionnel », que par l'instauration d'indicateurs permettant d'évaluer l'activité. Le nouveau management public et ses pratiques de *benchmarking* constituent ainsi un vecteur de diffusion des exigences du nouveau professionnalisme dans les organisations où des professionnels interviennent. Les caractéristiques du nouveau professionnalisme et du nouveau management public dessinent donc un objet qui a une réelle unité, mais qui définit seulement en creux la déprofessionnalisation.

Ainsi, même si des recompositions constituent sans doute une dimension importante du phénomène, la thèse de la déprofessionnalisation-professionnalisation

comme processus de recomposition ne convainc pas. Et dans le même temps, les pertes effectivement subies du fait des processus de déprofessionnalisation en cours restent trop imprécises. À cet égard, la solution consistant à définir la déprofessionnalisation comme perte d'autonomie professionnelle ne suffit pas. Comme nous l'avons vu, les dispositifs formels qui ont soutenu la mise en place de cette autonomie ne sont pas remis en question. Et l'autonomie est si variable d'une activité à une autre, que l'on voit mal comment la perte d'autonomie pourrait constituer un phénomène assez comparable pour toutes. Ainsi, les médecins gardent davantage d'autonomie que beaucoup d'activités, qualifiées ou non, n'en ont jamais eu. En conséquence, quel sens cela aurait-il de parler de perte d'autonomie à leur sujet ? Est-ce pour signifier que s'ils conservent une forte autonomie, elle devient cependant insuffisante ? Mais on est alors confronté à une nouvelle difficulté liée au fait que la sociologie interactionniste, dont beaucoup de sociologues se réclament encore, avait dénoncé les excès de cette autonomie des médecins, et plus généralement des professions établies (Freidson, 1970, 1986). Résoudre cette difficulté suppose de s'intéresser aux contenus de travail.

## 2. Contenus de travail et déprofessionnalisation

Cette seconde partie ne traitera pas de la déprofessionnalisation en général. Il s'agira au contraire de faire ressortir la singularité de processus différents touchant des types particuliers d'activités. Les travaux disponibles montrent qu'au moins deux ensembles d'activités sont soumis à un risque fort de déprofessionnalisation : celles comprenant une dimension, même informelle, de care, et celles ayant une importante dimension phronétique (ou prudentielle, pour employer une traduction usuelle, mais source de malentendus, du concept aristotélien de *phronesis*). Ces deux dimensions peuvent coexister dans une même activité, comme c'est le cas en médecine. Mais les menaces sont très différentes selon la dimension principale qui est en jeu. Je commencerai ici par le care, plus connu et plus simple, avant de m'attarder davantage sur la déprofessionnalisation comme menace visant la prudence.

### 2.1. Care informel et marchandisation des services

Dans un premier cas, la vulnérabilisation de l'identité de métier et du sens de l'activité réside dans la marchandisation de services auparavant gratuits, et dans les entraves mises à une pratique informelle du care. Les facteurs en sont un exemple. Face à une tentative de la Poste de rationaliser leur activité, ils vivent une perte de sens de leur travail (Cartier, 2003 ; Demailly et de la Broize, 2009). Pourtant, le cœur officiel de leur métier, la distribution du courrier, n'est pas remis en question. De plus, aucune compétence professionnelle spécialisée des facteurs n'est dévalorisée par les évolutions en cours. Deux changements, d'ailleurs fortement liés, suscitent des réactions de défense : l'ajout à leurs missions de nouveaux services marchands, comme la distribution de produits financiers, et une rationalisation



du travail qui complique et appauvrit la relation avec les usagers. Ce qui est en jeu ici, c'est ainsi une dimension informelle mais cependant cruciale pour eux de leur métier : le lien qu'ils sont en mesure d'établir avec les habitants de leur tournée, en discutant et en rendant de menus services non marchands. Ce lien procure des gratifications importantes à des salariés dont les perspectives de carrière sont réduites : gratifications symboliques liées aux bonnes relations avec les usagers et au fait d'être une personne importante pour certains d'entre eux ; gratifications matérielles quand cette relation se concrétise dans des étrennes ou des cadeaux en retour. L'injonction à développer une relation dont la finalité est marchande remet ainsi fondamentalement en question l'identité de métier des facteurs.

Dans d'autres activités, des règles nouvelles visent aussi à rendre marchands des services qui ne l'étaient pas, ou informellement et au bénéfice du travailleur. Une enquête ethnographique a montré tant l'importance pour les éboueurs des services rendus au cours de la tournée (comme débarrasser une personne d'un objet encombrant) et des gratifications symboliques, monétaires ou en nature obtenues en retour, que les tentatives du management d'y mettre fin (Michel, 2006). De même, au cours d'un entretien<sup>1</sup>, un pompier déplorait les changements imposés dans le rapport aux usagers et à l'argent. Il raconte comment, lors d'un exercice en ville avec une grande échelle, une personne âgée lui a demandé de retirer une branche qui heurte les tuiles d'un toit sous l'effet du vent et l'empêche de dormir. Ayant déplacé son camion de quelques mètres pour lui donner satisfaction, le pompier est convoqué par le commandant de la caserne qui lui rappelle que ce type de prestation doit désormais donner lieu à facturation.

## **2.2. Vulnérabilité de la *phronesis* et déprofessionnalisation**

Un autre type de processus de déprofessionnalisation touche des activités que j'ai appelées « professions à pratique prudentielle » ou « activités phronétiques » (Champy, 2012) : médecins, enseignants, policiers par exemple. Comme ces professionnels sont souvent au contact du public, la différence avec le cas précédent peut sembler ténue. Mais certaines professions sont des activités phronétiques sans que le contact avec le public n'y joue un rôle central, à l'instar des architectes et des chercheurs. De plus, il y a d'importantes raisons de penser que les ressorts et les enjeux de la déprofessionnalisation de ces activités sont autres que ceux que nous venons d'évoquer pour le care informel. Une différence justifierait seule de distinguer ces processus de déprofessionnalisation : ici, cœur de l'activité (soigner, enseigner, concevoir un bâtiment) et usage des compétences les plus spécialisées des professionnels sont directement fragilisés.

---

1 Entretien du 28 août 2013 avec Patrice, 42 ans, pompier professionnel depuis l'âge de 19 ans.

### 2.2.1 *Phronesis et activités professionnelles*

Les professions à pratique prudentielle traitent de problèmes dont la singularité et la complexité mettent parfois leurs membres face à des situations d'incertitude *irréductible*. Singularité, complexité et incertitude irréductible rendent le travail rétif à la formalisation et la prévision. Je qualifie ces activités de phronétiques par référence au concept de phronesis (traduit en français par prudence ou sagesse pratique), qu'Aristote a forgé pour caractériser un mode de connaissance et d'action alternatif à ce dont la théorie platonicienne de la connaissance rend compte. S'intéressant aux situations où une irréductible contingence met l'application mécanique de routines ou de savoirs scientifiques en défaut, Aristote et ses commentateurs ont mis en évidence les caractéristiques de la phronesis, dont il faut alors faire preuve. Cette dernière n'exclut pas le recours à des savoirs scientifiques, comme l'illustre la médecine, mais elle suppose une attention particulière aux singularités des cas concrets à traiter et aux contextes des interventions. Cette attention implique de plus de considérer avec sérieux tout indice<sup>2</sup> de difficulté particulière. La phronesis suppose de plus des formes originales de délibération non seulement sur les moyens à mettre en œuvre pour trouver une solution adaptée au cas à traiter, mais aussi, souvent, sur la façon de hiérarchiser les fins de l'activité : la complexité du travail rendant souvent impossible la totale satisfaction de toutes les fins que le professionnel devrait idéalement viser, ce dernier doit opérer des choix pour lesquels il pondère le poids des différents objectifs de la pratique<sup>3</sup>. La qualité de ces délibérations dépend de conditions de la conduite du travail : une possibilité de vue d'ensemble sur les multiples dimensions du cas à traiter, un temps de réflexion suffisant pour éviter toute solution hâtive, une organisation collégiale permettant aux professionnels de procéder à des échanges d'expérience avec des confrères sur des cas difficiles. Mais souvent, malgré cette attention particulière aux cas concrets et ces délibérations, l'incertitude ne peut pas être complètement levée. C'est pourquoi l'action prudente, loin d'exclure toute prise de risque, consiste souvent à effectuer des paris. Ces paris sont lestés par l'expérience de l'homme prudent, dont la culture est ainsi une qualité importante : plus le professionnel a rencontré de cas singuliers dont le souvenir peut éclairer de nouvelles situations qui se présentent, et plus grandes sont les chances qu'il agisse avec discernement. C'est pourquoi la formation du professionnel prudentiel se poursuit tout au long de sa vie<sup>4</sup>.

2 J'ai montré ailleurs la proximité de la phronesis et de ce que Ginzburg a appelé le « paradigme indiciaire » (Champy, 2012, p. 85-88).

3 Ce type de délibération existe certes dans toutes les activités, mais il y tient souvent une place marginale, alors qu'il est au cœur de l'activité des professions à pratique prudentielle. Ainsi, dans l'éducation, les modèles pédagogiques autoritaire et libéral hiérarchisent différemment les objectifs d'inculcation du respect du groupe et des normes sociales, et de développement de la personnalité et de l'autonomie de l'enfant.

4 Pour des exemples concrets d'exercice prudentiel d'activités professionnelles, voir Champy, 2012.

### ***2.2.2. Les fragilités de la phronesis dans un monde dominé par la technique***

Cette rapide présentation de la phronesis fait ressortir plusieurs facteurs de fragilité. L'incertitude des situations dans lesquelles ce mode de connaissance et d'action est requis en est un. Dès lors que des paris sont inévitables, certains d'entre eux sont nécessairement perdus (même si les professionnels sont plus à même que d'autres acteurs de mener le travail d'une façon propice au succès), et ces paris perdus donnent des occasions de contester le travail de ces professionnels, nuisant ainsi à leur image. En regard de ces incertitudes qui tiennent au type de situations où la phronesis est requise, les succès impressionnants de la technique, et notamment du numérique (Berry, 2008), créent des horizons d'attentes inévitablement défavorables aux activités phronétiques. Malgré les critiques du progrès dans la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle, notre monde continue de valoriser au plus haut point la performance technique. La prudence est incapable de rivaliser.

De nombreuses activités phronétiques sont de plus confrontées à des pressions managériales ou des attentes qui entrent en contradiction frontale avec la prudence, et auxquelles elles ne peuvent donc répondre sans remettre en question leur professionnalisme de métier. En effet, les maîtres-mots du discours managérial (« performance », « objectivité », « prévisibilité ») renvoient systématiquement au mode d'action le plus proche de la connaissance formelle, abstraite et généralisable survalorisée dans notre société, par opposition à la connaissance prudentielle, qui est concrète, épaisse, mais plus incertaine. Ainsi, la demande de prévisibilité ignore l'irréductible incertitude à laquelle les professionnels sont confrontés. La mesure de la performance peut inciter à des délibérations trop courtes et à une insuffisante prise en compte d'indices d'un possible risque d'erreur. Enfin, l'exigence d'objectivité ne peut pas être satisfaite par des professionnels obligés de se livrer à des paris, puisqu'aucun pari ne peut prétendre à une validité universelle. Plus généralement, c'est la tendance du management, et plus largement des systèmes bureaucratiques, à la formalisation, qui entre en contradiction frontale avec les réquisits des situations auxquelles la phronesis est adaptée. De même, comme contrôle à distance, le nouveau professionnalisme heurte la nécessité d'ancrer les actions prudentielles au plus profond de la connaissance concrète des cas ou des situations sur lesquelles elles portent. Tout comme le care informel s'accommode mal de la marchandisation, la phronesis est menacée par les logiques systématiques, abstraites et formalisatrices à l'œuvre dans le Nouveau management public et les bureaucraties.

Plusieurs articles de ce numéro font bien ressortir la tension entre la logique abstraite et formalisatrice des injonctions ou des évolutions perçues par les professionnels comme des entraves à leur activité, et la nature peu formalisable, incertaine, fragile, de cette dernière (Aballéa ; Maubant et Roger). Par exemple, les maîtres de stage étudiés par Brau-Antony et Mieusset souffrent de ne pas pouvoir formaliser leur enseignement, et de ne pas savoir dire systématiquement ce qu'ils

transmettent. Mais comme Schön l'avait montré (Schön, 1994), et comme le concept de prudence aide à le saisir, ces limites de l'explicitation de leur apport sont inhérentes à toute situation pédagogique. Dès lors, on peut faire l'hypothèse que leur malaise croissant tient moins à l'impossibilité de formaliser, qui est ancienne, qu'au désir croissant de le faire, dans un contexte sociohistorique s'accommodant de moins en moins des limites d'activités non formalisables. Le caractère exemplaire de cet article, qui traite moins de déprofessionnalisation que d'un malaise au travail, est de faire ressortir les conséquences pour des professionnels de leur méconnaissance de la nature profonde de leur activité, alors même que, comme professionnels de l'enseignement à des enseignants, ils devraient en avoir une conscience particulièrement claire.

### ***2.2.3. La dimension sociétale de la déprofessionnalisation***

L'ampleur des oppositions fondamentales dont nous venons de parler est le signe que les processus de déprofessionnalisation propres aux activités prudentielles sont une expression d'un malaise plus général avec la prudence dans nos sociétés. On peut saisir l'ampleur de ce dernier à partir d'un constat simple : loin de résister aux injonctions contre nature qui leur sont adressées, les professionnels ont été eux-mêmes longtemps les porteurs d'une représentation de leur activité qui a légitimé ces injonctions. Alors même que leur travail ne peut pas être totalement objectif, la rhétorique professionnelle a longtemps consisté à affirmer le caractère objectif des problèmes traités, des savoirs mobilisés et des solutions adoptées. C'est l'idée centrale d'un article classique de Catherine Paradeise (Paradeise, 1985). Abbott insiste de même sur la revendication d'objectivité des professionnels qui cherchent à faire protéger un territoire (Abbott, 1988). Freidson enfin a montré que la pratique des médecins est beaucoup moins prévisible, objective ou scientifique que ce qu'ils prétendent (Freidson, 1970, 1986), et il en a fait la base de sa critique de ces activités. Nous verrons bientôt l'importance historique de cet argument critique. Les professionnels ont donc nourri eux-mêmes des attentes fondées sur une représentation erronée de leur travail, qui se retournent aujourd'hui contre eux parce qu'elles sont impossibles à satisfaire.

Le processus ayant conduit aux malentendus sur la nature du travail phronétique peut donc être schématisé comme suit. Dans un monde où science et objectivité sont de plus en plus valorisées, leurs succès éclatants faisant oublier les limites, pourtant connues depuis Aristote, de leur domaine de validité, les membres des professions phronétiques ont argué du caractère objectif de leur pratique pour obtenir la protection de leur territoire, se parant ainsi des vertus de l'objectivité pour défendre des pratiques répondant à une autre logique que celle de la science. Ces entreprises ont parfois été couronnées de succès, mais on a eu ensuite beau jeu de reprocher aux professionnels de ne pas satisfaire à l'exigence d'objectivité qu'ils avaient eux-mêmes énoncée. Cette critique déjà rencontrée chez Freidson est à la base de toutes les attaques contre l'autonomie excessive des professionnels,

qu'elles viennent des sociologues ou des managers (Kerleau, 1998) : si ce qu'ils font était « objectif », rien ne pourrait leur être reproché. Ainsi, c'est l'absence de reconnaissance de la dimension prudentielle du travail professionnel, et des limites inévitables d'un mode de connaissance et d'action requis pour faire face à des situations d'irréductible incertitude, qui permet les injonctions à la prévisibilité, à l'objectivité et à la performance, et les tentatives de contrôle à distance. Une part des variations pouvant être due à de mauvaises pratiques, l'offensive managériale visant à réduire l'autonomie pour diminuer les variations de ces pratiques trouve une importante justification. Mais cette offensive diminue aussi la capacité des professionnels à s'adapter aux cas dont ils traitent, c'est-à-dire leur capacité à travailler prudemment. Les difficultés rencontrées par les professionnels apparaissent ainsi comme la conséquence d'une occultation générale des spécificités de la prudence dans notre société, occultation dont leur discours est un vecteur parmi d'autres.

Cette thématization du processus ayant conduit à la déprofessionnalisation éclaire les rapports compliqués, notés par plusieurs auteurs (Aballéa ; Maubant et Roger ; Roquet et Wittorski), liant professionnalisation et déprofessionnalisation. La professionnalisation des métiers a constitué, comme les fonctionnalistes l'avaient vu, une des dimensions du processus de rationalisation mis au jour par Max Weber. Or la rationalisation comporte deux composantes : la rationalisation formelle, qui est une progression de l'abstraction permise par l'argent, la comptabilité, le droit et les savoirs scientifiques, et la rationalisation matérielle, qui est au contraire une adaptation croissante des pratiques aux objets sur lesquels elles portent. Un des tours de force de la conceptualisation de Weber est d'avoir montré que ces deux formes de la rationalisation sont compatibles, et participent même historiquement d'un même processus. Cependant, la mise au jour des contradictions entre injonctions venues du nouveau management public et des bureaucraties, d'une part, et logique des activités prudentielles, de l'autre, fait ressortir le déséquilibre qui a gagné ce processus. Alors que la rationalisation formelle s'intensifie, la rationalisation matérielle, c'est-à-dire la capacité des professionnels à adapter leur activité à leurs objets, est à l'inverse entravée par des normes ou polluée par des activités périphériques (de la Broise). Ainsi, la déprofessionnalisation apparaît comme la conséquence du succès excessif des rationalisations formelles, au détriment des rationalisations matérielles. La façon dont elle prolonge le processus de professionnalisation lui-même aide finalement à saisir l'ambivalence des discours autour du professionnalisme et de la professionnalisation. L'injonction au nouveau professionnalisme est un durcissement du volet formel de la rationalisation. Il est donc pertinent d'y voir un prolongement du processus ancien de professionnalisation. Mais en écrasant le volet matériel de la rationalisation, il provoque les difficultés ressenties par les professionnels, et que les sociologues ont désignées par le concept de déprofessionnalisation.

## Conclusion

La mise au jour de processus distincts de déprofessionnalisation pour les activités comportant une dimension de care informel et pour les activités phronétiques ne prétend pas répondre à toutes les questions que pose ce thème. Peut-être d'autres processus pourraient-ils être thématiques pour d'autres activités. Mais elle suffit à jeter un éclairage nouveau sur plusieurs thèmes centraux des débats sur la déprofessionnalisation. En premier lieu, on comprend désormais mieux que certaines activités soient épargnées par ce type de processus; ce sont celles qui répondent le mieux à la fois aux exigences de marchandisation de leurs services et aux injonctions à l'objectivité. Comme professionnels de la mesure, experts-comptables ou géomètres experts, pour ne reprendre que ces exemples, sont des gagnants de l'accélération du processus de rationalisation formelle qui traverse notre société. On comprend aussi que, malgré la coexistence de gagnants et de perdants, ce qui est perdu par certains (l'autonomie de réflexion nécessaire à la conduite prudentielle du travail), ne puisse pas être gagné par d'autres. Le jeu des recompositions n'est pas à somme nulle parce que l'enjeu de ces processus n'est pas tant la répartition du pouvoir, que la possibilité effective de conduire certaines activités avec la prudence que ce dont elles traitent requiert. Cette caractérisation du processus de déprofessionnalisation éclaire aussi les tensions subies et les souffrances ressenties par les professionnels. Face aux évolutions des mondes dans lesquels ils interviennent, ces derniers ne peuvent plus faire le travail comme ils le voudraient (Zoia et Visier). Ils sont confrontés à un processus de désujettissement (de la Broise). Mais, adhérant comme tout le monde à la survalorisation de l'objectivité, ils sont de plus incapables de formuler clairement les raisons pour lesquelles ils ressentent certaines demandes comme impossibles à satisfaire. Cette incapacité à exprimer ce qui est inapproprié dans les demandes qu'on leur adresse explique le sentiment de non-sens (Brau-Antony et Mieusset) auquel ils sont confrontés. Pour retrouver le sens de leur activité, il leur faudrait maîtriser un discours alternatif à celui, fondé sur une conception étroite de la rationalité, qui sert de justification aux attaques contre leur travail. La prise de conscience des spécificités des activités phronétiques est ainsi un préalable au développement de leur capacité à se défendre. La formation a aussi un rôle à jouer, et deux écueils doivent être évités. Le premier serait de former des professionnels inadaptés aux contextes de travail dans lesquels ils interviennent. Ils doivent au contraire être formés pour y faire face, c'est-à-dire se sentir armés face au monde bureaucratisé et aux valeurs auxquels ils seront confrontés dans leur travail. Mais si nous voulons que la dimension prudentielle du travail soit préservée, il faut aussi former ces professionnels à être attentifs à la singularité de leurs objets de travail, et vigilants sur sa prise en compte. C'est là une difficulté majeure tant pour les pédagogues que pour les professionnels impliqués dans la définition des formations professionnelles. Mais c'est aussi une raison de donner davantage de visibilité à la dimension phronétique du travail professionnel.

**Florent CHAMPY**

fl.champy@yahoo.fr

## BIBLIOGRAPHIE

- Abbott A. (1988), *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*, Chicago/Londres, University of Chicago Press.
- Aubenque P. (1963), *La prudence chez Aristote*, Paris, PUF, 1997.
- Berry G. (2008), *Pourquoi et comment le monde devient numérique*, Paris, Fayard et Collège de France.
- Cartier M. (2003), *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, Paris, La Découverte.
- Champy F. (2012), *La sociologie des professions*, Paris, PUF.
- Demilly L. et De La Broise P. (2009), « Les enjeux de la déprofessionnalisation. Études de cas et pistes de travail », *Socio-logos*, n° 4, <http://socio-logos.revues.org/2305>.
- Evetts J. (2003), "the Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World", *International Sociology*, vol. 18, n° 2, p. 395-415.
- Fournier V. (1999), "The appeal to 'professionalism' as a disciplinary mechanism", *The Sociological Review*, vol. 47, n° 2, p. 280-307
- Freidson E. (1970), *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984.
- Freidson E. (1986), *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago, Chicago University Press.
- Ginzburg C. (1980), « Signes, traces, pistes : racines d'un paradigme de l'indice », *Le Débat*, n° 7, p. 3-44.
- Hughes E. C. (1996), *Le Regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Editions de l'EHESS.
- Kerleau M. (1998), « L'hétérogénéité des pratiques médicales, enjeu des politiques de maîtrise des dépenses de santé », *Sciences sociales et santé*, vol. 16, n° 4, p. 5-32.
- Michel F. (2006), *Le travail des éboueurs*, mémoire pour le master 2 de sociologie, EHESS.
- Molinié P., Laugier S. et Paperman P. (ed.) (2009), *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot.
- Paradeise C. (1985), « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, vol. 37, n° 1, p. 17-31.
- Schön D. (1994), *Le Praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, les Éditions logiques, Bibliothèque nationale du Québec.
- Weber M. (1921), *Économie et société*, Paris, Plon, 1969.
- Wilensky H. (1964), "The Professionalization of Everyone?" *American Journal of Sociology*, vol. 70, n° 2, p. 137-159.